

ZH_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT AL.2024.00186 vom 16. Dezember 2025

ZH Sozialversicherungsgericht, 2025-12-16, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_sozialversicherungsgericht_AL.2024.00186

FR: ZH_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT AL.2024.00186 du 16 décembre 2025

IT: ZH_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT AL.2024.00186 del 16 dicembre 2025

Erwägungen

E. 1

X.____, geboren 19

E. 1.1

Da der Streitwert Fr. 30'000.-- nicht übersteigt, fällt die Beurteilung der Beschwerde in die einzelrichterliche Zuständigkeit (§ 11 Abs. 1 des Gesetzes des Sozialversicherungsgerichts, GSVGer).

E. 1.2

Nach Art. 17 Abs. 1 des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung

(AVIG) muss die versicherte Person, die Versicherungsleistungen beanspruchen will, mit Unterstützung des zuständigen Arbeitsamtes alles Zumutbare unternehmen, um Arbeitslosigkeit zu vermeiden oder zu verkürzen. Insbesondere ist sie verpflichtet, Arbeit zu suchen, nötigenfalls auch ausserhalb ihres bisherigen Berufes. Sie muss ihre Bemühungen nachweisen können. Gemäss Art. 30 Abs. 1 lit. c AVIG ist die versicherte Person in der Anspruchsberechtigung einzustellen, wenn sie sich persönlich nicht genügend um zumutbare Arbeit bemüht. Dieser Einstellungsgrund ist schon dann gegeben, wenn die versicherte Person vor Eintritt der Arbeitslosigkeit ihren Obliegenheiten nicht nachgekommen ist. Sie hat sich daher bereits während der Kündigungsfrist oder bei einem im vornherein befristeten Arbeitsverhältnis vor dessen Beendigung von sich aus, das heisst ohne besondere Aufforderung durch eine Amtsstelle oder Abgabe eines Merkblattes um einen neuen Arbeitsplatz zu bewerben (BGE 141 V 365 E. 2.2, 139 V 524 E. 4.2; Urteile des Bundesgerichts 8C_209/2018 vom 14. November 2018 E. 3.2, 8C_44/2018 vom 4. Juli 2018 E. 3, 8C_21/2015 vom 3. März 2015 E. 3.5). Die Pflicht zur Stellensuche dauert auch bei einer vorübergehenden Orts- oder Landesabwesenheit fort (Urteil des Bundesgerichts 8C_463/2016 vom 20. September 2016 E. 4.2 mit Hinweis auf Urteil des Bundesgerichts 8C_21/2015 vom 3. März 2015 E. 3.4).

E. 1.3

Bei der Beurteilung der Frage, ob sich eine versicherte Person genügend um zumutbare Arbeit bemüht hat, ist nicht nur die Quantität, sondern auch die Qualität ihrer Bewerbungen von Bedeutung (BGE 139 V 524 E. 2.1.4 mit Hinweis auf Urteil des Bundesgerichts 8C_583/2009 vom 22. Dezember 2009 E. 5.1; Urteil des Bundesgerichts 8C_209/2018 vom 14. November 2018 E. 3.3).

Dabei kommt es nicht auf den Erfolg der Arbeitsbemühungen an, sondern viel mehr auf die Tatsache und Intensität derselben (BGE 124 V 225 E. 6; Urteil des Bundesgerichts C 16/07 vom 22. Februar 2007 E. 3.1). Die Arbeitsbemühungen müssen zudem umso intensiver sein, je weniger Aussicht eine versicherte Person hat, eine Stelle zu finden (vgl. Kupfer Bucher, Rechtsprechung des Bundesgerichts zum AVIG, 6. Auflage, Zürich/Genf 2025, S. 111).

Betreffend Quantität der persönlichen Arbeitsbemühungen können zwar keine eindeutigen Zahlenwerte angegeben werden, in der Regel müssen aber mindestens zehn bis zwölf geeignete Arbeitsbemühungen je Kontrollperiode nachgewiesen werden (BGE 141 V 365 E. 4.1 mit Hinweis auf BGE 139 V 524 E. 2.1.4).

Eine in qualitativer Hinsicht genügende Suchbemühung setzt voraus, dass mit dem möglichen Arbeitgeber tatsächlich ein Kontakt zustande kommt (Urteil des Bundesgerichts C 275/05 vom 6. November 2006 E. 3.2). Qualitativ nicht genügend ist die blosser Anmeldung bei einem Stellenvermittlungsbüro (Urteil des Bundesgerichts 8C_468/2020 vom 27. Oktober 2020 E. 5.3 mit Hinweisen; vgl.

auch Kupfer Bucher, a.a.O., S. 183 mit Hinweis). Qualifizierte Berufsleute dürfen zudem ihre Suchbemühungen nur zu Beginn der Arbeitslosigkeit auf den bisherigen Berufszweig beschränken (BGE 139 V 524 E. 2.1.3).

E. 1.4

Verwaltungsweisungen, wie etwa Wegleitungen oder Kreisschreiben, richten sich an die Durchführungsstellen und sind für das Sozialversicherungsgericht nicht verbindlich. Dieses soll sie bei seiner Entscheidung aber berücksichtigen, sofern sie eine dem Einzelfall angepasste und gerecht werdende Auslegung der anwendbaren gesetzlichen Bestimmungen zulassen. Das Gericht weicht also nicht ohne triftigen Grund von Verwaltungsweisungen ab, wenn diese eine überzeugende Konkretisierung der rechtlichen Vorgaben darstellen. Insofern wird dem Bestreben der Verwaltung, durch interne Weisungen eine rechtsgleiche Gesetzesanwendung zu gewährleisten, Rechnung getragen (BGE 146 V 224 E. 4.4.2, 141 V 365 E. 2.4 m.w.H.).

E. 1.5

Die Dauer der Einstellung bemisst sich nach dem Grad des Verschuldens (Art. 30 Abs. 3 AVIG) und beträgt 1 bis 15 Tage bei leichtem, 16 bis 30

Tage bei mittel schwerem und 31

bis 60 Tage bei schwerem Verschulden (Art. 45 Abs. 3 der Verordnung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzent schädigung, AVIV). 2. 2.1

Im angefochtenen Entscheid erwog der Beschwerdegegner, der Beschwerdeführer habe innert laufende r Rahmenfrist [für den Leistungsbezug] ab dem 2. April 2024 erneut Arbeitslosenentschädigung beantragt. Zuvor habe der Beschwerdeführer eine vom 3. Januar bis 31. März 2024 befristete Stelle innegehabt, weshalb er Anfang Januar 2024 von der Arbeitsvermittlung abgemeldet worden sei. Infolge der befristeten Anstellung habe der Beschwerdeführer bereits vor Ablauf des Arbeitsverhältnisses gewusst, dass ihm erneut die Arbeitslosigkeit drohe. Spätestens drei Monate vor Anspruchsstellung, also ab dem 2. Januar 2024 sei er verpflichtet gewesen, Bewerbungen zu tätigen. Im vorliegend massgeblichen Überprüfungszeitraum vom 2. Januar bis 1. April 2024 habe der

Beschwerdeführer keine Arbeitsbemühungen getätigt. Daran ändere auch nichts, wenn ihm eine Festanstellung zugesichert und erst am 27. März 2024 per E-Mail mitgeteilt worden sei, dass er doch nicht weiterbeschäftigt werde. Eine rechtsverbindliche Zusicherung für eine Verlängerung des Arbeitsvertrages habe nicht vorgelegen. Mithin sei der Beschwerdeführer zu Recht infolge fehlender Arbeitsbemühungen vor Anspruchsstellung eingestellt worden. Praxisgemäss würden 13 Einstelltage verfügt. Da der Beschwerdeführer bereits mit Verfügung vom 14. November 2022 innert der letzten zwei Jahre sanktioniert worden sei, seien die Einstelltage erhöht worden (Urk. 2). 2.2

Dagegen wandte der Beschwerdeführer ein, es sei ihm die Weiterbeschäftigung mit dem gleichen Gehalt zugesichert worden. Daher sei auch nichts Neues ausgehandelt worden. Die Zusage sei mündlich und schriftlich erfolgt und zwar von « B.____ », Geldgeber und Firmeninhaber, persönlich. Es habe keinen Grund gegeben, seinen Worten zu misstrauen. Insbesondere sei ihm zugleich die neue Funktion als « Bay owner » (Leiter des Projekts) zugesichert worden. Es sei auch der Auftrag erteilt worden, den Vertrag auszustellen. Da er [C.____, Gesellschafter und Geschäftsführer mit Einzelunterschrift der A.____ GmbH; seit 20. Juni 2024 [TR-Datum] ist D.____ als Präsident des Verwaltungsrates mit Einzelunterschrift der E.____ AG im Handelsregister eingetragen, vgl. Internet-Auszug vom 11. Dezember 2025] oft in F.____ gewechselt habe und sich das andere Geschäft in G.____ befinde, sei es für alle nichts Neues oder Befremdliches gewesen, wenn gewisse Aktionen länger gedauert hätten. Am Schluss habe jeweils alles geklappt, wenn auch verspätet. Zudem seien auch mündliche Arbeitsverträge rechtsgültig. Hätte er (der Beschwerdeführer) sich trotz in Aussicht gestellter Weiterbeschäftigung anderweitig beworben, hätte dies zur sofortigen Kündigung geführt, wenn das jemand mitbekommen hätte. Das Risiko sei heute enorm gross, wenn man sich auf all diesen Plattformen angemeldet habe und aktiv weitersuche, obwohl man bereits eine Zusicherung habe. Insbesondere wenn man sich auf neue Stellen mit ähnlichem Profil bewirbt und das Profil dann bei der eigenen Firma wieder angeboten werde bzw. wenn man sich auf ein verdecktes Inserat der eigenen Firma melde. Genau dies sei einem anderen Mitarbeiter zum Verhängnis geworden. Heutzutage würden viele Personen verdeckt gesucht oder über Headhunter. Dies auch um zu sehen, wer gerade auf dem Sprung sei und für neue Projekte nicht in Frage komme. Der Beschwerdeführer konzentriere sich auf die Stellensuche, könne dabei sein restliches Leben aber nicht ausser Acht lassen. So etwa den Todesfall seines Schwiegervaters, die Räumung dessen Wohnung und Regelung aller Hinterlassenschaften. Insbesondere könnten seine Frau und Tochter (100 % Invalide) nichts mehr machen (Urk. 1). 3. 3. 1

Wie bereits ausgeführt (vgl. E. 1.2) hat die versicherte Person alles Zumutbare zu unternehmen, um Arbeitslosigkeit zu vermeiden oder zu verkürzen. Diese Pflicht ist insbesondere schon während der Kündigungsfrist und bei einem befristeten Arbeitsverhältnis mindestens während den drei letzten Monaten zu erfüllen (vgl.

Staatssekretariat für Wirtschaft SECO, AVIG-Praxis ALE, Rz B314).

Im vorliegend massgeblichen Zeitraum vom 2. Januar bis 1. April 2024 tätigte der Beschwerdeführer keine Arbeitsbemühungen. Dies ist unbestritten. 3. 2 3.2.1

Auf entsprechende Aufforderung (vgl. Urk. 6/122 f.) hin,

führte der Beschwerdeführer mit Stellungnahme vom 7. Mai 2024 aus, schon nach wenigen Arbeitstagen habe ihm die Arbeitsgeberin eine Weiterbeschäftigung resp. einen unbefristeten Arbeitsvertrag in Aussicht gestellt. Dies aber eher in der Entwicklung eines

Produktes, welches zu jener Zeit weder richtig funktioniert habe noch marktreif gewesen sei. Er sei mit diesem Wechsel einverstanden gewesen. Neben der Entwicklung der Maschine habe er sich noch um den Umzug kümmern und Angebote von mehreren Firmen einholen müssen. Ausserdem habe er Immobilien anschauen müssen, da noch kein neues Firmendomizil bestanden habe. Die Firma habe sich für kein neues Domizil entscheiden können, weshalb die ganze Anlage demontiert und in ein Lager verfrachtet worden sei. Da vom Gericht eine Zwangsäumung veranlasst worden sei, habe er unter Höchstdruck gearbeitet. Es sei kurzfristig nur ein Büro angemietet worden. Dort habe er die ganze WLAN Verkabelung installiert und für Internet gesorgt. Anschliessend habe er Ferien eingegeben, weil im Moment nichts Dringendes mehr angestanden habe. Am 27. März, während seinen Ferien, habe der Beschwerdeführer per E-Mail erfahren, dass er doch nicht weiterbeschäftigt werde. Ab dann habe er sich sofort wieder auf Stellensuche begeben. Bis zu jenem Zeitpunkt habe aus seiner Sicht keine Veranlassung bestanden, da er am 26.

Januar eine Zusage für die Festanstellung bekommen habe (Urk. 6/112 ; vgl. auch die E-Mail des Beschwerdeführers vom 25. April 2024, Urk. 6/125).

Laut den aktenkundigen

Ausdrücken der E-Mail korrespondenz zwischen dem Beschwerdeführer und D.____ datierend vom 26. Januar [2024]

stellte letzterer dem Beschwerdeführer einen neuen « H.____ äquivalenten » Arbeitsvertrag - soweit gewünscht im Vollzeitpensum und neuem Salär für die Übergangszeit - in Aussicht. Er (D.____) gehe davon aus, dass der Beschwerdeführer danach in den Verkaufsbereich zurückkehre. Die weiteren Vertragsverhandlungen wolle er

(D.____) dem Beschwerdeführer und I.____

[I.____ , CEO, vgl.

Urk. 6/131] überlassen, sofern der Beschwerdeführer damit einverstanden sei (Urk. 6/120). Gleichentags bedankte sich der Beschwerdeführer

über das Angebot und teilte mit,

gerne wolle er

mit I.____, welcher am Montag zurück sei, die weiteren Vertragsverhandlungen

aufnehmen (Urk. 6/121). 3.2.2

Die Zusicherung einer anderen Stelle resp. Weiterbeschäftigung setzt für die versicherte Person nicht bloss – wie vorliegend - Vertrauen und Erwartungen erweckende Vertragsverhandlungen voraus. Eine Stelle gilt erst dann als zugesichert, wenn ein Arbeitsvertrag verbindlich abgeschlossen wurde (Kupfer Bucher, Rechtsprechung des Bundesgerichts zum AVIG, 6. Auflage, 2025, Art. 30, S. 177 f. mit Hinweis auf das Bundesgerichtsurteil 8C_846/2018 vom 28. März 2019, E.

4.4) ist.

In casu liegen der - lediglich vom Beschwerdeführer - gezeichnete Arbeitsvertrag mit der A.____ GmbH, vertreten durch C.____, über die befristete Anstellung vom 3. Januar bis 31.

März 2024 (Urk. 6/127 f f.) sowie das Schreiben vom 22. März 2024 bei den Akten, worin I.____, CEO der A.____ GmbH, dem Beschwerdeführer mitteilte, dass seitens der A.____ GmbH auf eine Weiterbeschäftigung verzichtet werde (Urk. 6/131), bei den Akten. Ein Arbeitsvertrag über die diskutierte resp. in Aussicht gestellte Weiterbeschäftigung über den 31. März 2024 hinaus liegt nicht vor. Der beschwerdeweise Hinweis auf die

Rechtsgültigkeit mündlich zustande gekommener Arbeitsverträge ist zwar korrekt, geht vorliegend indes ins Leere. Eine in Aussicht gestellte Weiterbeschäftigung qualifiziert nicht bereits als mündlicher Arbeitsvertragsabschluss. Erwähnenswert ist auch, dass im befristeten Arbeitsvertrag für Vertragsänderungen die Schriftform vorbehalten wurde (vgl. Art. 15, Urk. 6/129). Nach

den Ausführungen des Beschwerdeführers in der Stellungnahme vom 7. Mai 2024 stand nicht die Weiterbeschäftigung als Sales Manager

im Raum, sondern eine Anstellung als Entwickler

für ein

Produkt, welches zurzeit der Vertragsgespräche weder richtig funktioniert noch marktreif war. Umso weniger kann dem Beschwerdeführer gefolgt werden, wenn er sich auf den Standpunkt stellt, es habe aus seiner Sicht kein Anlass bestanden, sich anderweitig um Stellen zu bemühen. Massgeblich ist zudem, ab wann die versicherte Person objektiv von Arbeitslosigkeit bedroht ist

(vgl. Staatssekretariat für Wirtschaft SECO, AVIG-Praxis ALE, Rz B314).

Infolge des befristeten Arbeitsvertrages war dies seit Stellenantritt

im Januar 2024 der Fall.

Mithin war der Beschwerdeführer mit Blick auf sein Leistungsbegehren ab 2. April 2024 seit dem 2. Januar 2024 verpflichtet, qualitativ und quantitativ hinreichende Arbeitsbemühungen zu tätigen. Soweit der Beschwerdeführer infolge

allfälliger Stellenbemühungen auf «all diesen Plattformen» negative Konsequenzen befürchtete, blieb es ihm unbenommen, sich ausserhalb der besagten Plattformen zu bewerben.

Schliesslich waren weder das Ableben des Schwiegervaters mit den administrativen und organisatorischen Folgen noch die Invalidität seiner Frau und Tochter geeignet, den Beschwerdeführer von der Pflicht zur Stellensuche zu befreien. Andere entschuldbare Gründe sind nicht ersichtlich und hat der Beschwerdeführer nicht geltend gemacht. 3.3

Nach dem Gesagten erfolgte die Einstellung in der Anspruchsberechtigung infolge fehlender Arbeitsbemühungen vor Eintritt der kontrollierten Arbeitslosigkeit gestützt auf Art. 30 Abs. 1 lit. c AVIG zu Recht. Die Dauer von 16 Tagen liegt im unteren Bereich des mittelschweren Verschuldens (vgl. E. 1.5). Dies liegt im Rahmen des Einstellrasters des Staatssekretariats für Wirtschaft (SECO), gemäss welchem bei dreimonatiger Kündigungsfrist eine Einstellung für

E. 6

) und beantragte am 2. Oktober 2023 Arbeitslosenentschädigung ab dem 1. September 2023 (Urk. 6/

E. 7

). Die Einzelrichterin zieht in Erwägung: 1.

E. 12

bis 18 Tage zu erfolgen hat (AVIG-Praxis ALE, Rz . D79) . Daraus ergibt sich kein Anlass zur gerichtlichen Korrektur. Insbesondere darf das Gericht sein Ermessen nicht ohne triftigen Grund anstelle desjenigen der Verwaltung setzen (BGE 123 V 150 E.

2).

Der angefochtene Einspracheentscheid erweist sich demnach als rechtens, was zur Abweisung der Beschwerde führt. Die Einzelrichterin erkennt: 1.

Die Beschwerde wird abgewiesen. 2.

Das Verfahren ist kostenlos. 3.

Zustellung gegen Empfangsschein an: - X. ____ - Amt für Arbeit (AFA) - seco - Direktion für Arbeit - Arbeitslosenkasse 01 000 Zürich 4.

Gegen diesen Entscheid kann innert 30 Tagen seit der Zustellung beim Bundesgericht Beschwerde eingereicht werden (Art. 82 ff. in Verbindung mit Art. 90 ff. des Bundesgesetzes über das Bundesgericht, BGG). Die Frist steht während folgender Zeiten still: vom siebenten Tag vor Ostern bis und mit dem siebenten Tag nach Ostern, vom 15. Juli bis und mit dem 15. August sowie vom 18. Dezember bis und mit dem 2. Januar (Art. 46 BGG).

Die Beschwerdeschrift ist dem Bundesgericht, Schweizerhofquai 6, 6004 Luzern, zuzustellen.

Die Beschwerdeschrift hat die Begehren, deren Begründung mit Angabe der Beweismittel und die Unterschrift der beschwerdeführenden Partei oder ihrer Rechtsvertretung zu enthalten; der angefochtene Entscheid sowie die als Beweismittel angeführten Urkunden sind beizulegen, soweit die Partei sie in Händen hat (Art. 42 BGG).

Sozialversicherungsgericht des Kantons Zürich Die Einzelrichterin Die Gerichtsschreiberin
Arnold Gramigna Hediger

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.